

ABUSO DE DIREITO NAS ATIVIDADES SINDICAIS

Cristiane Montenegro Rondelli*

Resumo: No presente artigo busca-se identificar as possibilidades de abuso do direito da entidade sindical, a partir das suas atividades específicas, bem como a motivação desta atuação irregular, se estaria relacionada à crise de representatividade das categorias correspondentes.

Palavras-chave: Abuso de direito sindical. Representatividade sindical. Atividades sindicais.

Sumário: 1 Introdução; 2 Abuso do direito; 3 Atividades sindicais; 4 Situações abusivas do Direito Sindical; 4.1 Abuso do direito de greve; 4.2 Abuso do direito de desmembramento das categorias; 4.3 Abuso do direito do representante sindical; 4.4 Abuso do direito de liberdade de associação; 4.5 Abuso do direito de fixação do número de diretores; 4.6 Abuso do direito de cobrança de contribuições; 4.7 Abuso do direito de homologação das rescisões contratuais; 4.8 Abuso do direito de previsão de cláusulas normativas; 5 Conclusão; 6 Referências.

1 INTRODUÇÃO

Relacionar o abuso do direito às atividades sindicais pode levar a uma interpretação de um trabalho com tendência reacionária ou opressora. Mas justamente por isso é que o tema foi instigante. Como relacionar uma instituição – o sindicato – cujo objetivo maior é a proteção dos direitos dos seus representados, principalmente das categorias profissionais, a um tema diretamente ligado ao ato do sujeito mais forte que tende a subjugar o hipossuficiente aos seus interesses egoístas – o

abuso do direito – foi o que motivou o estudo sobre este tema.

Teoricamente, com a coletivização, há um combate ao abuso da parte mais forte, que seriam os representantes das categorias econômicas, e o grupo representado pelo sindicato ficaria menos sujeito aos interesses do grupo mais poderoso.

Porém estamos tratando neste trabalho sobre o abuso da própria entidade sindical que, não obstante as dificuldades relacionadas à representatividade enfrentadas, acaba por desviar seu poder, como se houvesse

* Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela PUC/Campinas. Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Juíza do Trabalho da Vara do Trabalho de Porto Ferreira/SP.

se a necessidade de uma “auto-afirmação” para a sociedade.

O estudo partiu das definições de abuso do poder e da identificação das funções e atividades do sindicato, para verificação das situações abusivas enfrentadas nos dias atuais.

Muito mais a partir de experiências práticas, verificadas no cotidiano profissional, bem como em casos fortuitos presentes na jurisprudência, que em relatos bibliográficos, a pesquisa procurou colacionar as diversas situações em que são verificados os abusos da entidade sindical.

2 ABUSO DO DIREITO

O atual Código Civil Brasileiro define o abuso do direito como sendo aquele em que “o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (art. 187 do Código Civil).

Para José Olímpio de Castro Filho, o abuso do direito é conceituado como todo indivíduo que

[...]no exercício do seu direito subjetivo excede os limites impostos pelo direito positivo, aí compreendidos não só o texto legal, mas também as normas éticas que coexistem em todo sistema jurídico, ou toda vez que o indivíduo no exercício de seu direito subjetivo o realiza de forma contrária à finalidade social.¹

Vários autores, dentre eles

Judith Martins-Costa, sustentam que o novo Código Civil separou o ato ilícito da responsabilidade civil, pois o primeiro é tratado nos art. 186 e 187 e a responsabilidade nos art. 927 e seguintes, em capítulo próprio.²

Para Edilton Meireles, em sua tese de doutorado defendida perante banca da PUC/SP, “não há na definição do abuso do direito qualquer referência à culpa, ao contrário do que ocorre com o ato ilícito. Assim, independentemente de culpa do agente pode o direito ser exercido abusivamente.” Conclui o estudioso Meirelles que o abuso do direito é “o exercício de um direito que excede manifestamente os limites impostos na lei, pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé e pelos bons costumes, decorrente de ato comissivo ou omissivo”.³

O conceito de abuso de direito tem se mostrado polêmico no mundo jurídico, pois há os que negam a possibilidade deste instituto, por haver um paradoxo entre o abuso e o direito (teorias negativistas) e, dentre os que admitem a existência do abuso de direito (teorias afirmativas) e divergem sobre a forma de conceituá-lo, seja pela intenção do praticante ou pela vontade do legislador.

Marcel Planiol foi representante da primeira corrente, pois para ele “o direito cessa onde começa o abuso, e não pode haver uso abusivo de um direito qualquer, porque um mesmo ato não pode ser, a um só tempo, conforme e contrário ao direito.”⁴

¹ CASTRO, José Olímpio, Filho. *Abuso do direito no processo civil*. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1960, p. 21.

² MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado. Sistema e tópica no processo obrigacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

³ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. TD: PUC/SP, 2004.

⁴ *apud* SÁ, Fernando Augusto Cunha de. *Abuso do direito*. Coimbra: Almedina, 1997.

Porém, em sua maioria, as teorias afirmativas consideram o caráter axiológico inerente ao direito e inserem a idéia de moralidade no exercício dos direitos. O abuso do direito seria o exercício de um direito subjetivo de forma exacerbada e desconforme aos limites estabelecidos pelos fundamentos axiológico-normativos inerentes ao direito.

No abuso do direito, o sujeito age aparentemente no exercício de seu direito, contudo, viola valores que justificam o reconhecimento desse direito pelo ordenamento jurídico. O ato ilícito diferencia-se pela afronta direta a um comando legal.

Há diversa classificação das teorias para a conceituação deste instituto. A doutrina também se dividiu em três correntes para caracterizar o abuso do direito, subjetiva, objetiva e mista.

Para a doutrina subjetiva o abuso do direito se caracteriza se o agente exerce seu direito apenas com a intenção de prejudicar terceiros, sendo necessária a presença de ato doloso ou culposo do agente, ou ainda o exercício sem utilidade ou interesse do direito (ato emulativo).

Para a doutrina objetiva, pode haver abuso do direito mesmo que o indivíduo não tenha a intenção de prejudicar outrem. Seu objetivo ou as circunstâncias poderiam

revelar o abuso. Louis Josserand apresenta esta teoria.⁵

Pelo critério objetivo a investigação do elemento psicológico ou emulativo é desnecessária. O abuso fica patente sempre que o direito seja exercido de forma contrária aos fins sociais, econômicos, aos bons costumes e com violação à boa-fé. Também conhecida como teoria finalista ou funcional.

Na teoria mista se analisa:

[...] objetivamente a intenção, isto é, com os elementos que dá o estudo do procedimento normal dos homens, conclua pela anormalidade do procedimento do agente quando se não conforme com essa medida, e faça decorrer daí a obrigação de ressarcir o dano.⁶

Todavia, independentemente das diferenças teóricas, é pacífico que todo exercício de direitos e prerrogativas deve respeitar os fins sociais e a boa-fé e nosso ordenamento jurídico atual, conforme preceituado no art. 187 do Código Civil, adotou a teoria objetiva.

3 ATIVIDADES SINDICAIS

O art. 513⁷, da CLT define as prerrogativas dos sindicatos. Amauri Mascaro Nascimento identifica dentre essas prerrogativas as funções do sindicato classificando-as como função de representação,

⁵ LAUTENSCHLAGER, Milton Flávio de Almeida Carmargo. **Abuso do direito**. São Paulo: Atlas, 2007.

⁶ Jorge Americano, *apud* José Olímpio Castro Filho, op. cit., p. 28-29.

⁷ ART. 513 da CLT: São prerrogativas dos Sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais e manter agências de colocação.

negocial, assistencial, parafiscal, econômica e política.

A primeira função do Sindicato é de representação, nos planos coletivo e individual, pois lhe cabe atuar como intérprete das pretensões do grupo que representa, cujas reivindicações encaminhará. No plano individual o sindicato desempenha sua função representativa participando de processos judiciais e prática de atos homologatórios de rescisões, por exemplo.

A função negocial é considerada por Montoya Melgar como principal. A OIT, pela Convenção 98 incentiva a atuação negocial dos sindicatos como sendo um instrumento de paz social e de utilidade técnica jurídica, pois ao normatizar, pela negociação coletiva, a solução de seus conflitos, o sindicato age como fonte de produção de direito positivo.⁸

A função assistencial não é unânime entre os juristas, que divergem sobre esta atribuição do sindicato, que não teria obrigação de prestar serviços de natureza médica, educacional, hospitalar, ambulatorial, etc.

A função parafiscal identificada por Amauri Mascaro Nascimento refere-se à cobrança das contribuições sindicais obrigatórias.

A função econômica pode ser reconhecida pela possibilidade de participação do sindicato como

acionista de empresas e de bancos e desenvolver atividade financeira, o que não foi vedado pela CF, segundo Nascimento. Porém, tanto Arouca como Martins não admitem a revogação do art. 564 da CLT, em que há expressa vedação de atividade econômica do sindicato.

A função política é uma atribuição polêmica e não é aceita em alguns países. Em nosso país, no entanto, esta função deu origem ao Partido dos Trabalhadores, tornando inegável a ação política do movimento sindical.

4 SITUAÇÕES ABUSIVAS DO DIREITO SINDICAL

4.1 Abuso do direito de greve

O direito de greve é garantido constitucionalmente, pelo art. 9º,⁹ que, segundo Maurício Godinho Delgado, conferiu a natureza jurídica deste instituto como um *direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas*.¹⁰ Considera, o autor, a greve como direito fundamental porque é consequência das liberdades de trabalho e associativa e também da autonomia dos sindicatos, direitos próprios das *democracias* e que têm um *status* de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas.

⁸ MONTTOYA Melgar, Alfredo. A solução dos conflitos coletivos do trabalho na Espanha. In: **A Solução dos conflitos trabalhistas: perspectivas ibero-americana**. Coordenação de Néstor de Buen; tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

⁹ ART. 9º da CF: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 1412.

Arouca acolhe a natureza jurídica identificada por Magano, de que a greve é um fato social e também universal, com conotações econômicas e políticas. Amauri Mascaro Nascimento identifica várias teorias acerca da natureza jurídica da greve, ressalta este direito como direito de liberdade, direito de igualdade e direito instrumental, contesta a idéia de que a greve é mero fato social porque, na medida em que esse fato é regido pelo direito, passa a ser fato jurídico e, por fim, acolhe a tese da greve como autodefesa (Alcalá-Zamora y Castilho), pelas autorizações do ordenamento jurídico para que alguém empreenda uma reação diante de uma ação constrangedora.

Mesmo admitindo a natureza jurídica da greve como direito fundamental ou direito de autodefesa, seu abuso foi previsto na Constituição Federal e regulamentado por Lei própria (Lei n. 7783/1989).

Nascimento considera abusos como as ações ou omissões que venham a contrariar o conceito de greve, deste se distanciando, incluídos os atos de protesto coletivo que não configuram greve, como a ocupação de estabelecimento, a sabotagem, o boicote, a violência contra o patrimônio, a agressão física, o piquete não destinado ao simples convencimento dos trabalhadores para obter a sua adesão à paralisação, a obstrução da livre circulação de pessoas e de mercadorias, etc.¹¹

Arnaldo Süssekind elenca os abusos comumente praticados du-

rante a greve, pelo sindicato, conforme parâmetros dos artigos 6º, 9º e 11 da Lei n. 7783/1989:

- a) Negar-se o sindicato a firmar acordo para a manutenção de serviços, cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa, ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e os empregados a prestar os respectivos serviços;
- b) O sindicato ou os grevistas utilizarem meios violentos para aliciar ou persuadir trabalhadores, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa;
- c) O sindicato organizar ou os trabalhadores participarem de piquetes substantivos do livre acesso ao trabalho ou de arrastões que retirem do local de trabalho os empregados que não aderiram à greve;
- d) Prosseguir a greve após a decisão da Justiça do Trabalho;
- e) A empresa adotar meios para constranger empregados a não participarem da greve ou para frustrar a divulgação do movimento.¹²

O último item não pode ser considerado como de abuso de direito do Sindicato, mas como uma prática anti-sindical da empresa, que afronta o direito de greve de seus empregados.

Classifica, Süssekind, os abusos quanto a formalidades, oportunidade e objeto. Sobre as formalidades, lembra que cumpre ao sindicato observar o próprio estatuto a respeito da convocação da assembleia, o quorum para delibe-

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 418.

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 458.

rar e o aviso prévio à categoria econômica correspondente. No tocante à oportunidade, a greve somente poderá se iniciar depois de malograda a negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A manutenção da greve mesmo depois da divulgação de acordo ou intimação de sentença em dissídio coletivo também é considerada abuso quanto à oportunidade. Sobre o objeto, a greve reconhecida pela Constituição tem a finalidade de revisão de condições de trabalho e não é reconhecida a legalidade de greves por objetos políticos ou de solidariedade externa.

O abuso da greve do direito italiano é considerado, quando derivado do atrito do direito de greve com as demais garantias fixadas na constituição, como a liberdade, a vida, a integridade física, a propriedade dos cidadãos.

Nos Estados Unidos da América a Lei Taft-Hartley faculta ao presidente da República requerer o *injunction* a um tribunal federal para a suspensão da greve por 60 dias se puder afetar a segurança nacional ou a saúde pública.

No caso dos Piquetes, o direito alemão os considera como delito penal quando impedem fisicamente a entrada do empregado no local de trabalho. O direito francês também enquadra esta figura, quando efetivada por meios violentos, no código penal (art. 414). Na Itália os piquetes são lícitos, desde que fora do centro de trabalho e se destinem à propaganda e controle da greve, além da persuasão pacífica dos não-grevistas. Em Portugal esta ação é

lícita, porém se pacífica. O mesmo nos Estados Unidos.

Na ementa abaixo transcrita há a declaração da abusividade da greve pelo seu caráter político:

ATIVIDADE ESSENCIAL GREVE DOS METROVIÁRIOS ABUSIVIDADE MATERIAL DO MOVIMENTO O movimento de paralisação dos serviços qualificados no artigo 9º da Constituição Federal tem de estar vinculado à reivindicação contida no contrato de trabalho. Esta é a materialidade necessária, para que se possa falar em greve. Se a paralisação dos serviços ocorreu por motivação política, a “greve”, por mais justa que possa parecer, deve ser considerada materialmente abusiva. Por outro lado, o não atendimento à ordem judicial de manutenção mínima dos serviços configura também afronta ao sistema jurídico positivo, sustentáculo do Estado Democrático de Direito, impondo-se, por consequência, a aplicação da multa por descumprimento da liminar. Greve que se julga abusiva. (DC **ACÓRDÃO Nº 2007000529. PROCESSO Nº: 20258-2006-000-02-00-5 – SDC –** Publicação em 02/04/2007. Julgamento em 01/03/2007. Relator: Nelson Nazar; Revisor: Delvio Buffulin. Suscitante: Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô. Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Metroviários de São Paulo.

4.2 Abuso do direito de desmembramento das categorias

A regra do art. 570, da

CLT¹³, considerado em vigor pelo Supremo Tribunal Federal, determina que os sindicatos devem ser constituídos por categorias específicas. A exceção é prevista no parágrafo único do mesmo art. e no art. 571¹⁴, pelos quais as categorias similares ou conexas, que façam parte de um mesmo sindicato, podem dissociar-se para formação de um sindicato específico.

Tais artigos são considerados revogados por Valentin Carrion¹⁵, que invoca o art. 8º da Constituição Federal e a livre associação, principalmente quanto ao art. 571, pois não há mais a Comissão do Enquadramento Sindical para avaliar a legitimidade deste desmembramento.

Süssekind confirma a vigência do art. 570, da CLT, citando a decisão do STF, mas admite, evidentemente, a extinção da comissão prevista no art. 571 e assevera que, não obstante a extinção desta comissão,

[...]o princípio que se deduz da norma legal pode e deve justificar a deliberação dos grupos interessados em prol desse desmembramento, desde que caracterizado o surgimento de uma nova categoria em

decorrência do desenvolvimento socioeconômico, especialmente de nova tecnologia, formando uma unidade sociológica com ressonância nos hábitos da população e no mercado consumidor.¹⁶

O mesmo autor considera relevante que as características específicas da atividade vinculem as empresas que a empreendem para demonstração da comunhão de interesses e ressalta que a concentração ou desmembramento de categorias depende de decisão da assembléia dos sindicatos interessados.

Lembra ainda, Sússekind, que o desmembramento deve se dar considerando a natureza da atividade e não o porte das empresas e faz referência a uma decisão da então competente 6ª Vara Cível de São Paulo, em que não foi reconhecida judicialmente a configuração da categoria do Sindicato das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte do Comércio.

Amauri Mascaro Nascimento cita decisão do TST (SDC – RODC 239.943/96) em que há autorização para desmembramento de sindicatos, desde que respeitados os requisitos legais de sua constituição (convocação

¹³ ART. 570 da CLT: “Os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho. Parágrafo único – Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério da especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.”

¹⁴ ART. 571 da CLT: “Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do Sindicato principal, formando um Sindicato específico, desde que o novo Sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.”

¹⁵ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 344.

da categoria e deliberação, registro civil no AESB-MTB (Arquivo das Entidades Sindicais Brasileiras), inexistência de disputa judicial pela representatividade da categoria).¹⁷

Sérgio Pinto Martins considera que os artigos consolidados que tratavam de enquadramento e da comissão de enquadramento sindical foram revogados, lembrando que o Ministério do Trabalho não pode exigir autorização para o funcionamento do sindicato, nem pode intervir ou interferir na atividade sindical. Para Martins, em relação ao disposto no art. 571, da CLT, os próprios interessados podem criar novos sindicatos, desmembrando-os em relação aos anteriores, pois eles irão definir a criação do sindicato e a base territorial, que apenas não poderá ser inferior à área de um município.¹⁸

Não há, portanto, o reconhecimento de um enquadramento formal em vigor. A liberdade de associação deve ser respeitada, mas o abuso em relação a este tópico se refere à criatividade das especificidades criadas, para que haja um enquadramento cada vez mais inexpressivo e não representativo. Até que ponto essas associações estariam formadas com o objetivo de representar efetivamente as categorias específicas, ou teriam interesse na par-

cela correspondente da contribuição sindical?

O processo citado abaixo demonstra o grau de especificidade que a parte ré pretendeu conferir para representar uma categoria. Sobre a “*Fragmentação das aspirações categoriais*”, Chiarelli considera que a contração das categorias, limitadas até mesmo por um incentivo às comissões internas, diminui a efetiva capacidade de mobilização do sindicato. Este autor afirma que “se o grau de imantação associativa não se rarefez, pelo menos perdeu parcela valiosa

de atratividade e conquista” e cita Medeiros, que considera o imposto sindical como um prêmio para manutenção da distância do sindicato dos conflitos trabalhistas.¹⁹

PROCESSO No. :
00048-2007-003-03-00-
5 - 3ª Vara do Traba-

lho de Belo Horizonte

Autor: Federação dos Trabalhadores Nas Indústrias do Vestuário do Estado de Minas Gerais

Réu: Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas Cama Tapetes e Afins Cortinas e Afins Mesa e Banho Meias Em Geral Camisas e Malharias Estamparias e Complementos Calçados e Similares em Geral Bolsas e Similares em Geral Luvas Injetados P Calçados Em Geral Material de Se-

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 208.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2007, p. 616.

¹⁹ CHIARELLI, Carlos Alberto. *O Trabalho e o Sindicato: Evolução e Desafios*. São Paulo: LTr, 2005, p. 273.

gurança ao Trabalho em Geral Artefatos de Couro Em Geral e Complementos Palmilhas Forma de Calçados Pentes Botões Guarda Chuvvas Bonés e Complementos.

Considera-se, portanto, um tipo de abuso da atividade sindical as manobras políticas de desmembramento da categoria, com o objetivo de auferir os ganhos da contribuição sindical. Não se trata de generalizar toda a ação de desmembramento, mas deve ser verificada a efetiva representatividade da categoria.

4.3 Abuso do direito do representante sindical

Como Chiarelli cita as comissões internas como criações de concorrência localista de um sistema globalizado para diminuição do poder dos sindicatos, consideramos ser este o próximo tipo de abuso a ser abordado.

Para o autor de “O Trabalho e o Sindicato: Evolução e Desafios” a representatividade local das comissões passou a ser uma concorrência ao sindicato, que então, acaba, na maioria das situações do cotidiano, por ter uma verdadeira aversão a este tipo de representação dos trabalhadores. Chiarelli considerou que a ação das comissões internas

causou a compressão da ação sindical, dificultando uma mobilização dos trabalhadores perante o sindicato, o qual deveria alargar sua atuação à amplitude categorial e não se restringir ao limitado grupo de pessoal da empresa.²⁰

Todavia, não se trata de atividade sindical delegada, na forma como prevista no art. 11, da CF, a representação dos trabalhadores. O abuso que poderia surgir por parte do sindicato seria restrito a eventual boicote de informações e criação de dificuldades caso haja necessidade de uma ação conjunta.

O que se tem verificado é uma interferência do sindicato nas representações internas dos trabalhadores, o que pode até mesmo ser considerado como uma somatória de forças, na medida em que há uma cobrança de parcelas ou benefícios específicos para uma empresa, como, por exemplo, melhoria do café da manhã oferecido pelo empregador, papel que caberia à representação interna.

Nesta visão de Chiarelli, estaria ocorrendo um abuso do direito sindical, o qual perdeu sua visão de representante da categoria, para limitar sua atuação à *geografia doméstica*.

²⁰ “A ação sindical viu-se tocada pela “concorrência” crescente da comissão interna, respondendo de corpo presente, no teatro das operações, às inquietações de um trabalhador que, cercado de apreensões (desemprego, sobretudo) pessoais, individualizava prioridades. Ao sobrepor suas expectativas, garantias e temores (uns a espantar; outras, a consolidar) às da categoria, reduzia-se à hierarquia da classe profissional e se diminuía, na análise de cada um de seus (potenciais) sócios, a tarefa coletiva (*lato sensu*) do sindicato. Individualmente considerado, mais talvez que antes, o trabalhador queria que o sindicato pelo menos desse a ele e a seu universo restrito e cotidiano melhor e maior atenção, priorizando a relação que, muitas vezes, se iniciava e se esgotava na empresa. É, pois, ao concentrar-se, diretamente, na empresa, a fim de não perder representatividade para a comissão interna (localizada, detalhista, obviamente ágil e visível), ou dela fazer sua representante delegada, numa política articulada não concorrencial, que o sindicato viu-se obrigado a enfatizar sua missão localizada, em detrimento de vãos alargados, inclusive internacionalizantes.”

4.4 Abuso do direito de liberdade de associação

A liberdade de associação foi garantida pelo art. 8º, da Constituição Federal e atividades sindicais que induzem o trabalhador ou o empregador (o que é mais difícil ocorrer) a se associar são, evidentemente, consideradas abusivas. O inciso V, do art. 8º prevê a liberdade de filiação.

A discussão acerca da formação de entidade sindical e da ampla liberdade do direito sindical foi analisada, considerando o tema do abuso sindical, no tópico referente ao desmembramento de sindicatos.

Os grupos de trabalhadores ou empregadores que são vinculados pelo exercício de atividades profissionais e econômicas idênticas ou similares, ou conexas, podem constituir o respectivo sindicato, desde que respeitada a unicidade sindical. Esta regra última fere a liberdade sindical sugerida pela Convenção 87, da OIT, mas a liberdade de associação é garantida relativamente aos integrantes das categorias respectivas.

Nesse subitem não se tem objetivo de discutir a amplitude do direito de associação ou a liberdade

sindical sob o prisma da pluralidade sindical, não permitida em nosso ordenamento jurídico, mas sim a ação sindical no intuito de angariar mais associados, sócios ou filiados. Este exemplo é citado por Kauffman ao descrever as práticas anti-sindicais originárias do próprio sindicato, como a celebração de convênios coletivos com cláusulas de “segurança sindical”, pelas quais se firma um acordo com o empregador para induzir o trabalhador à filiação ou à desfiliação.²¹

4.5 Abuso do direito de fixação do número de diretores

A entidade sindical tem a liberdade para dispor sobre sua constituição, estruturação, número de seus diretores, segundo seu exclusivo interesse e de seus associados. Situações consideradas como de abuso desse direito, com o objetivo de fazer frente ao poder potestativo do empregador de extinguir os respectivos contratos de trabalho em face da estabilidade dos diretores, são a fixação de diretores em número muito superior ao disposto no art. 522, da CLT.²²

Para Sérgio Pinto Martins a limitação do número de diretores pelo art. 522, da CLT, não importa

“Nesse subitem não se tem objetivo de discutir a amplitude do direito de associação ou a liberdade sindical sob o prisma da pluralidade sindical, não permitida em nosso ordenamento jurídico, mas sim a ação sindical no intuito de angariar mais associados, sócios ou filiados. Este exemplo é citado por Kauffman ao descrever as práticas anti-sindicais originárias do próprio sindicato, como a celebração de convênios coletivos com cláusulas de “segurança sindical”, pelas quais se firma um acordo com o empregador para induzir o trabalhador à filiação ou à desfiliação.”

²¹ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-sindicais às Práticas Anti-representativas*. São Paulo: LTr, 2005.

²² ART. 522 da CLT – “A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.”

em intervenção do Estado, mas em mera disciplina por parte da lei e não haveria ofensa à autonomia interna do sindicato e, portanto, este artigo não estaria revogado. Esta é a conclusão estampada na decisão do STF, abaixo transcrita:

CONSTITUCIONAL TRABALHO. SINDICATO: DIRIGENTES: CLT, art. 522: RECEPÇÃO PELA CF/88, art. 8º, I. I. - O art. 522, CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, artigo 8º, I. II. - R.E. conhecido e provido. (RE 193.345.3 - SC, Rel. Min. Carlos Velloso, Ac. 2ª T, 13.4.99 in LTr 63-09/1207).

Embora a Constituição não preveja, há quem defenda que um limite no número de dirigentes e representantes sindicais é impositivo, pelo menos para o efeito de aquisição da estabilidade provisória no emprego e que podem ser criados tantos cargos de direção quanto necessários, mas a garantia de emprego somente beneficia dirigentes em número não superior aos cargos previstos no art. 522, da CLT.

Para Edilton Meireles, em sua tese de doutorado sobre Abuso do direito na relação de emprego, o art. 522, da CLT estaria revogado pela vedação constitucional de interferência do Poder Público na organização sindical (art. 8º, inciso I), mas, para ele, se o sindicato, no exercício do seu direito de se auto-organizar, ultrapassar os limites impostos pela boa-fé, bons costumes e pelas funções econômica e social, estaria configurado o abuso do direito.²³

4.6 Abuso do direito de cobrança de contribuições

Outro abuso identificado dentre as atividades sindicais são as cobranças e os valores fixados a título de contribuições assistenciais e confederativas e a possibilidade do uso do direito de oposição.

Martins defende, ao comentar o art. 54, da CLT, que este dispositivo deve ser interpretado em conjunto com o art. 462, da CLT, e que o sindicato deveria notificar tanto o empregado como o empregador dos valores das contribuições que serão descontadas em folha.

O direito de oposição deve ser garantido ao empregado, sob pena de se considerar o abuso do direito da entidade sindical. A única contribuição que independe da vontade da pessoa em contribuir é a sindical e esta pode ser descontada do empregado, sem seu consentimento.

As demais contribuições devem ser autorizadas (assistencial, confederativa e a mensalidade sindical). O impedimento da oposição importaria numa filiação obrigatória, o que contraria o inciso V, art. 8º, da Constituição Federal. Já os associados não podem se opor à cobrança, pois deveriam estar presentes à Assembléia que fixou os valores. A seguinte decisão do TST ilustra o direito de oposição:

A estipulação em convenção coletiva de contribuição para o sindicato dos empregados e que será descontada pelo empregador do salário deles, exige, para sua validade, que

²³ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. TD: PUC/SP, 2004, p. 263.

se assegure a eles o direito de oposição como previsto no art. 545 da CLT e no Precedente Normativo n. 74 do TST. Ação julgada procedente para declarar a nulidade da cláusula que ignorou o direito de oposição do empregado. (TST 112670/94.3, Ac. SDC 214/85, j. 04/04/95, Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas, in LTr 59/05/648).

4.7 Abuso do direito de homologação das rescisões contratuais

Trata-se de função representativa individual a atribuição da entidade sindical que presta assistência ao trabalhador quando da rescisão contratual.

Em que pese a dificuldade em se localizar material teórico acerca do tema, essa situação já foi vivenciada pela maioria dos advogados que militam na área trabalhista: a recusa do sindicato em homologar a rescisão contratual.

Essa prática comum das entidades sindicais acaba por dificultar ao empregado o exercício de seu direito em ter seus depósitos em conta vinculada liberados perante a CEF.

O fato de o sindicato discordar de valores, títulos ou até mesmo do motivo da rescisão não poderia ser justificativa para deixar de homologar o TRCT, eis que há a possibilidade de se ressaltar os direitos faltantes no verso do documento.

Trata-se de uma postura inflexível do sindicato que contribui para que o empregado desinformado somente tenha prejuízos posteriores, eis que dependerá de ajuizamento de reclamação trabalhista para conseguir a liberação dos valores de FGTS.

4.8 Abuso do direito de previsão de cláusulas normativas

A função negocial das entidades sindicais tem limites que devem ser observados. São amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídica das normas coletivas, mas os limites são os atos estritos de renúncia sobre direitos de terceiros ou de parcelas indisponíveis, como anotação em CTPS, pagamento de salário mínimo e normas de medicina e segurança do trabalho.

Cláusulas que importam em ofensa à dignidade da pessoa humana ou contenham conotação discriminatória também não devem constar dos instrumentos normativos.

Outra praxe identificada em convenções coletivas e considerada abusiva é a fixação de verbas denominadas PLR sem qualquer vinculação efetiva ao lucro, como um valor específico.

5 CONCLUSÃO

Diante dos temas abordados e reconhecidos no cotidiano de

“Trata-se de uma postura inflexível do sindicato que contribui para que o empregado desinformado somente tenha prejuízos posteriores, eis que dependerá de ajuizamento de reclamação trabalhista para conseguir a liberação dos valores de FGTS.”

quem atua com o Direito do Trabalho, verificamos a ampla possibilidade do abuso do direito pelas entidades sindicais, mesmo que sua função real seja de protetora.

Porém, o abuso do direito se dá, como vimos, pela exacerbação do que se considera o direito, transpassando os limites da boa-fé. Mas o exagero de um comportamento protetor não justifica a ofensa ao direito, resvalando ao ato ilícito.

A matéria em relação aos tipos de abuso que podem ser cometidos pelos sindicatos não se esgotou. Há quem preveja situações de tergiversação das funções sindicais de proteção à categoria, com uma priorização do poder econômico e até submissão e acatamento de diretrizes para legitimidade de uma terceirização, por exemplo. Ou então a ofensa ao direito de privacidade dos associados e fornecimento de dados pessoais.

No entanto, se as funções originais dos sindicatos de proteção dos seus representados forem respeitadas, os abusos não devem ser cometidos, pois desnecessária a imposição abusiva de sua força.

A crise suportada atualmente pelas entidades sindicais, principalmente em relação à representatividade das categorias, demonstra que há também uma crise nas expressões das funções e atividades sindicais.

É urgente ao sindicato rever suas posturas diante da sua categoria, para que haja esta representação

autêntica, não somente baseada na força econômica proveniente da contribuição sindical obrigatória, mas pela sua atuação efetiva de proteção dos direitos.

5 REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CASTRO, José Olímpio, Filho. **Abuso do direito no processo civil**. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1960.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato: Evolução e Desafios**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-sindicais às Práticas Anti-representativas**. São Paulo: LTr, 2005.

LAUTENSCHLAGER, Milton Flávio de Almeida Carmargo. **Abuso do direito**. São Paulo: Atlas, 2007.

“É urgente ao sindicato rever suas posturas diante da sua categoria, para que haja esta representação autêntica, não somente baseada na força econômica proveniente da contribuição sindical obrigatória, mas pela sua atuação efetiva de proteção dos direitos.”

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**: Sistema e tópica no processo obrigacional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. TD: PUC/SP, 2004.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **A solução dos conflitos coletivos do trabalho na Espanha**. In: **A Solução dos**

conflitos trabalhistas: perspectivas ibero-americana/ coordenação de Néstor de Buen; tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÁ, Fernando Augusto Cunha de. **Abuso do direito**. Coimbra: Almedina, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.